

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. BONANZA

Pindo Asti¹, Didik Sofian Haryadi², Afif Nala Niam³

¹Universitas STEKOM Semarang, Program Studi S1 Bisnis

Email: pindoasti@stekom.ac.id

²Universitas STEKOM Semarang, Program Studi S1 Bisnis

Email: didik@stekom.ac.id

³Universitas STEKOM Semarang, Program Studi S1 Bisnis

Email: Afifnala12@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received 28 September 2021

Received in revised form 1 Oktober 2021

Accepted 14 Oktober 2021

Available online 15 Oktober 2021

ABSTRACT

The progress of an organization can be seen from the performance of its employees which can be triggered by work motivation and a good organizational culture. The research conducted by the author tries to understand and analyze how much influence work motivation and organizational culture have in improving employee performance. The research was conducted at CV. Bonanza in Boyolali district with multiple linear regression analysis method with the help of SPSS 23.0 software. The sampling technique used was saturated sampling, where the entire population was sampled as many as 30 respondents. The results show that the variables of work motivation and organizational culture have a positive and significant influence on employee performance. The work motivation variable has a very dominant influence as evidenced by the largest t-value with a value of 4.330.

Keywords: Work Motivation, Performance, Organization Culture, Boyolali.

Abstrak

Kemajuan sebuah organisasi dapat dilihat dari kinerja karyawannya yang bisa dipicu oleh motivasi kerja serta budaya organisasi yang baik. Riset yang dilaksanakan oleh penulis mencoba memahami dan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja serta budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di CV. Bonanza di kabupaten Boyolali dengan metode analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS 23.0. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 30 orang responden. Hasilnya dapat diketahui variabel motivasi kerja serta budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh sangat dominan yang dibuktikan dengan nilai t_{hitung} terbesar dengan nilai 4,330.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja, Budaya Organisasi, Boyolali.

1. PENDAHULUAN

Perusahaan atau organisasi saat ini dihadapkan pada beberapa faktor yang mempengaruhi dalam keberhasilan suatu organisasi, seperti motivasi kerja, kinerja karyawan dan budaya organisasi. Kinerja karyawan yang diartikan sebagai hasil pekerjaan karyawan yang diperlihatkan dalam metode melaksanakan dan merencanakan semua tugas yang intensitasnya berdasarkan profesional karyawan, etos kerja, dan proses pekerjaan [1]. Perusahaan yang baik seharusnya melakukan pengukuran kinerja karyawan untuk melihat naik atau turunnya kinerja karyawan dalam kurun waktu tertentu, sehingga bisa diketahui solusi dari penurunan kinerja karyawan.

Selain motivasi kerja salah satu komponen yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja adalah adanya dukungan sistem yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi membentuk seorang karyawan yang lebih memahami berbagai nilai dalam perusahaan yang wajib dijunjung serta dipatuhi agar tujuan organisasi atau perusahaan tercapai. Oleh karena itu dalam lingkungan kerja perusahaan hendaknya dijaga dengan baik sehingga terjadi suasana kerja yang kondusif dan berdampak pada kelancaran proses kerja karyawan serta menghasilkan kinerja karyawan yang optimal.

Dalam memperlihatkan kinerja seorang karyawan sangat didorong oleh motivasi kerja yang membuat karyawan semakin giat dalam menjalankan pekerjaannya sehingga kinerjanya meningkat yang nantinya tumbuh kepuasan dalam diri karyawan. Motivasi kerja tidak mudah dilakukan terlebih membutuhkan upaya agar tujuan organisasi atau perusahaan tercapai serta tercapai semua sasarannya dan para karyawan kepentingan pribadinya juga terpelihara.

Penelitian yang dilakukan oleh Zusrony, et al [2], memperlihatkan bahwa kinerja karyawan yang bekerja di Bank Syariah sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja serta budaya organisasi dan memberikan pengaruh positif serta signifikan. Sedangkan penelitian dari Suwaji [3] memperlihatkan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi yang akhirnya memiliki dampak pada perusahaan atau organisasi.

Dalam hal ini sebuah perusahaan perlu memperhatikan beberapa hal yang memiliki pengaruh kinerja karyawan, seperti motivasi kerja dan budaya organisasi. Kondisi nyaman dan aman terutama dalam lingkungan kerja akan membentuk efek psikologi bagi karyawan yang salah satunya bisa meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi perusahaan yang baik termasuk dalam pengelolaan SDM nya akan membuat kepuasan kerja yang optimal bagi karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Motivasi Kerja

Gorda berpendapat dalam Dayani dan Kadang [4], bahwa motivasi merupakan serangkaian dukungan yang dirumuskan dengan sengaja oleh perusahaan atau organisasi dengan meminta kesediaan kepada para pegawai tanpa paksaan dalam menjalankan perilaku tertentu yang berimplikasi pada meningkatnya kinerja dalam upaya pencapaian perusahaan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan Muis, Jufrizen, dan Fahmi [5] berpendapat motivasi adalah sebuah aktivitas yang mengakibatkan, memelihara serta menyalurkan perilaku dari manusia. Robbin dalam Suwaji [3] mengungkapkan bahwa motivasi merupakan keinginan untuk menjalankan tugas sebagai kesediaan dalam mengeluarkan segenap kemampuan yang tinggi untuk berbagai tujuan dari organisasi, dimana dikondisikan oleh kompetensinya sehingga kebutuhan individual terpenuhi.

2.2. Budaya Organisasi

Pendapat Sulaksono [6] dalam Hidayat, Tanjung, dan Juliandi [7], mendefinisikan budaya organisasi sebagai kumpulan nilai yang menjadi pedoman SDM dalam melakukan kewajiban serta perilakunya dalam sebuah organisasi. Sedangkan menurut pendapat Moeljono dalam Hidayat, Tanjung, dan Juliandi (2020), menjelaskan bahwa budaya organisasi secara umum berarti pernyataan filosofis serta bisa dimanfaatkan sebagai kewajiban yang mengikat seluruh pegawai karena bisa diformulasikan pada berbagai ketentuan serta peraturan perusahaan secara formal. Selanjutnya menurut Brown dalam Fachrez, Musnadi dan Majid [8] menjelaskan pengertian dari budaya organisasi adalah bentuk dari nilai, cara serta keyakinan yang sering dipelajari dalam sebuah organisasi dan cenderung untuk dilaksanakan oleh anggota atau karyawan dari organisasi tersebut.

2.3. Kinerja Karyawan

Berdasarkan pendapat dari Dewi dan Darma [6] dalam Hidayat, Tanjung, dan Juliandi [7], kinerja didefinisikan sebagai sebuah kondisi yang wajib diketahui serta dikonfirmasi pada pihak-pihak tertentu agar bisa diketahui level pencapaian hasil sebuah organisasi serta dikomparasi dengan visi perusahaan yang diemban dan mengetahui dampak negatif serta positif dari adanya suatu kebijakan operasional. Sedangkan Prawiro dalam Djaman, Hasanuddin, dan Rudin [9] mengungkapkan pendapatnya kinerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok yang bisa dicapainya dalam sebuah organisasi yang disesuaikan dengan tanggung jawab serta wewenang masing-masing dalam rangka agar tercapainya tujuan dari suatu organisasi secara legal, sesuai moral, sesuai etika, dan tidak melanggar hukum.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Riset dilakukan pada objek penelitian dilaksanakan di desa Manggis, kecamatan Mojosongo, kabupaten Boyolali, lebih tepatnya di CV. Bonanza yang bergerak di bidang usaha pembuatan tongkat PRAMUKA serta *furniture*.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi bagian atas subyek atau obyek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang ditentukan oleh para peneliti untuk dipelajari dan menjadi penarikan kesimpulan [10]. Sedangkan sampel adalah beberapa anggota dari populasi atau *subset* populasi [11].

3.3. Teknik Sampling

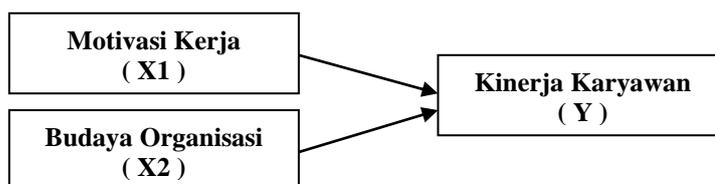
Metode pengambilan sampel memakai teknik *non probability sample*. Jenisnya menggunakan sampling jenuh, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel dikarenakan jumlahnya relatif kecil [10]. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang responden dari seluruh karyawan tetap dan kontrak pada CV. Bonanza di Boyolali.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Data riset menggunakan data primer berupa data respon dari pelanggan atau konsumen Angkringan Joglo Boyolali (AJB) dengan instrumen riset menggunakan kuesioner secara online atau Googleform. Parameter pengukuran menggunakan skala likert (1-5).

3.5. Kerangka Pemikiran

Berikut gambaran kerangka pemikiran dalam penelitian ini :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Dengan perangkat lunak SPSS versi 23.0 dengan mengolah data dari ketiga variabel : Motivasi kerja (X_1) dan Budaya organisasi (X_2), Kinerja karyawan (Y) dengan beberapa butir pertanyaan dan diketahui hasilnya nilai dari r -hitung lebih besar dibandingkan r -tabel dan dinyatakan bahwa datanya valid.

4.2 Uji Reliabilitas

Uji keandalan atau reliabilitas merupakan ukuran suatu konsistensi dan kestabilan responden dalam memberikan jawaban yang terkait berbagai konstruk pertanyaan dalam kuesioner [10]. Uji reliabilitas

digunakan sebagai perangkat pengukur sebuah data yang dihasilkan dengan sebutan data yang *reliable* [11]. Dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23.0 diketahui hasil riset ini hasilnya data penelitian dinyatakan *reliable* dengan parameter nilainya lebih besar dari nilai 0,6 [12].

4.3 Uji Regresi Linier Berganda

Penelitian dilakukan dengan metode analisis menggunakan regresi linier berganda. Regresi adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen [11]. Hasil riset dengan menggunakan metode regresi linier berganda bisa diinterpretasikan pada tabel 1 dibawah ini :

Tabel 1 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,410	2,662		,154	,879
	Motivasi Kerja	,544	,126	,543	4,330	,000
	Budaya Kerja	,431	,127	,425	3,385	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

4.4 Uji Hipotesis

H1 : Motivasi Kerja (X_1) dan Kepercayaan (X_2) memberi pengaruh positif serta signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Motivasi Kerja (X_1) memberi pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Budaya Organisasi (X_2) memberi pengaruh positif serta secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5 Uji t

- Pengaruh variabel motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), dimana nilai signifikansi variabel motivasi kerja (X_1) sebesar $0,000 < 0,05$, yang memperlihatkan variabel motivasi kerja memberikan pengaruh positif serta signifikan atas variabel kinerja karyawan sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Semakin meningkatnya nilai variabel motivasi kerja maka budaya organisasi akan semakin meningkat pula.
- Pengaruh variabel budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), dimana nilai signifikansi variabel budaya organisasi (X_2) sebesar $0,027 < 0,02$, yang memperlihatkan variabel budaya organisasi memberikan pengaruh positif serta signifikan atas variabel kinerja karyawan sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Semakin meningkatnya nilai variabel budaya organisasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat pula.

4.6 Uji F

Hasil pengujian penelitian secara simultan dapat dilihat pada tabel 4, dimana nilai F_{hitung} 21,301 nilainya lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikansi 0,000 / kurang dari nilai 0,005. Berdasarkan hasil temuan riset ini bisa dilihat di tabel 2, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan serta simultan (Uji F) dari variabel motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (H1 diterima).

Tabel 2 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	334,604	2	167,302	21,301	,000 ^b
	Residual	212,062	27	7,854		
	Total	546,667	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Motivasi Kerja

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil analisis riset didapatkan beberapa temuan, diantaranya variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan sesuai dengan H2 dikarenakan kuatnya kebutuhan akan motivasi kerja. Kedua, variabel budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan sesuai dengan H3 dikarenakan kuatnya kebutuhan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketiga, variabel motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara positif serta signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan sesuai dengan H1.

Saran

Dengan beberapa keterbatasan didalam riset ini, dimana riset ini berfokus pada satu perusahaan saja yaitu CV. Bonanza di Boyolali. Pemilihan satu intitusi atau organisasi dianggap belum bisa menggambarkan secara komprehensif semua variabel dalam melakukan pengukuran serta mengevaluasi topik motivasi kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan. Saran kedepan peneliti lainnya bisa mengembangkan ruang lingkup riset dan menambah beberapa variabel yang relevan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] S. Herianto, "Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Implementasinya Pada Kinerja Pegawai Uptd Wilayah Iii Dpka (Samsat) Kabupaten Bireuen," *J. Kebangs.*, vol. 10, no. 19, pp. 1–11, 2021.
- [2] E. Zusrony, D. Widyaningsih, H. Susilowati, and T. Hargyatni, "The Influence of Work Motivation, Organizational Commitment and Organizational Culture on Employee Performance of Syariah Bank in Central Java," *Inovbiz J. Inov. Bisnis*, vol. 9, pp. 150–154, 2021.
- [3] R. Suwaji, "Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan," *J. Chem. Inf. Model.*, vol. 4, no. 1, pp. 1689–1699, 2019.
- [4] J. Dayani and C. D. Kadang, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Harapan Anugrah," *J. Manajerial Dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 4, p. 969, 2020.
- [5] M. R. Muis, J. Jufrizen, and M. Fahmi, "Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan," *Jesya (Jurnal Ekon. dan Ekon. Syariah)*, vol. 1, no. 1, pp. 9–25, 2018.
- [6] H. Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Deepublish, 2015.
- [7] T. Hidayat, H. Tanjung, and A. Juliandi, "Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan," *J. Manaj. Bisnis*, vol. 17, no. 2, pp. 189–206, 2020.
- [8] Fachreza, S. Musnadi, and M. S. A. Majid, "Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh," *J. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 115–122, 2018.
- [9] S. Djaman, B. Hasanuddin, and R. Rudin, "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi," *JAMIN J. Apl. Manaj. dan Inov. Bisnis*, vol. 3, no. 2, p. 25, 2021.
- [10] V. W. Sujarweni, *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*, 1st ed. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015.
- [11] A. Ferdinand, *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis Dan Disertasi Ilmu Manajemen. Edisi kelima*. 2014.
- [12] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. 2016.